

Beredskapsavtal

mellan

Arbetsgivaralliansen

samt

Privattjänstemannakartellen (PTK)

och

Landsorganisationen i Sverige (LO)

1 Ingress

Enligt riksdagens beslut har regeringen den 17 december 1987 utfärdat en Arbetsrättslig beredskapslag (SFS 1987:1262). Därigenom har föreskrivits att vissa ändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen ska tillämpas om riket kommer i krig eller efter regeringens beslut om riket är i krigsfara eller om det råder sådana utomordentliga förhållanden, som är föranledda av krig eller av krigsfara som riket har befunnit sig i.

Regeringen har därutöver aviserat sin avsikt att jämlikt 4 § arbetstidslagen och 1 kap 4 § arbetsmiljölagen meddela de föreskrifter, som erfordras för att tillgodose totalförsvarets intressen.

Arbetsmarknadens parter förutsätts i förslaget till beredskapslagstiftning träffa ändamålsenliga kompletterande kollektivavtal för de förhållanden som avses där.

Parterna har mot denna bakgrund träffat detta beredskapsavtal.

2 Ikraftträdande, bundenhet och upphörande av detta avtal

2.1 Ikraftträdande

Avtalet träder med omedelbar verkan i kraft så snart den arbetsrättsliga beredskapslagen träder i tillämpning i sin helhet. Om endast delar därav sätts i kraft ska Arbetsgivaralliansen, LO och PTK överenskomma om den utsträckning, i vilken detta avtal ska gälla.

2.2 Bundenhet

När avtalet helt eller delvis träder i kraft blir det omedelbart bindande för såväl Arbetsgivaralliansen, LO och PTK som till dessa anslutna branschkommittéer och förbund och deras lokala parter.

2.3 Branschkommitté-/förbundsavtal

Utöver vad som föreskrivs genom detta avtal förutsätts anslutna branschkommittéer och förbund vid sitt antagande av avtalet överenskomma om de tillägg eller undantag, varav de kan finna behov föreligga med hänsyn till förhållandena inom respektive avtalsområde.

2.4 Upphörande

Avtalet upphör att gälla vid samma tidpunkt och i samma omfattning som den arbetsrättsliga beredskapslagen upphör att tillämpas.

Parterna ska i samband med att beredskapsavtalet upphör överlägga om de skilda frågor som kan vara aktuella att reglera vid en återgång till normala förhållanden och om vad som därvid kan behöva gälla som ändring i eller tillägg till de kollektivavtal, som gällde innan beredskapslagen trädde i kraft.

3 Förhållandet till fredstida kollektivavtal och till lagstiftning

3.1 Kollektivavtal

Beredskapsavtalets regler ska tillämpas i stället för regler av annat innehåll som intagits i för normala förhållanden gällande centrala eller lokala kollektivavtal inom parternas avtalsområden.

I den mån annat inte föreskrivits i detta avtal fortsätter kollektivavtalen att gälla enligt sitt innehåll, dock med beaktande av vad som sägs i 3.2 nedan.

3.2 Lagstiftning

I de fall kollektivavtalen innehåller regler, varigenom parterna utnyttjat möjligheten att träffa avtal med avvikande innehåll i jämförelse med de fredstida lagar och förordningar som berörs av den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen, ska de genom nämnda beredskapslagstiftning föreskrivna ändringarna likväl tillämpas inom avtalsområdet. Övriga delar av sådana avtal fortsätter att gälla.

4 Samverkan och förhandlingar

4.1 Samverkan

Parterna understryker vikten av att de lokala parterna, då beredskapsavtalet tillämpas, vidmakthåller en nära och god samverkan för att uppnå lösningar i samförstånd av de skilda problem som uppkommer för företag och personal som en följd av de speciella förhållanden som då kommer att råda. Det är särskilt viktigt att beslut inom företagen ska kunna fattas utan onödigt dröjsmål med beaktande av vad som kan gagna totalförsvaret och folkförsörjningen.

De normalt inom företagen fungerande samrådsformerna ska så långt detta är möjligt tillämpas även i beredskapslägen.

4.2 Förhandlingar

Parterna är ense om att normalt gällande regler om förhandlingsordning ska iakttas så länge de yttre omständigheterna det medger.

När kollektivavtalsenlig förhandlingsordning inte längre kan tillämpas ska följande gälla.

- a) Inför beslut, som ska föregås av förhandling, ska lokal förhandling i den för företaget normalt gällande ordningen äga rum. I sådana fall då lokal förhandling normalt sker under medverkan av en vid företaget inte anställd facklig företrädare kan den lokala förhandlingen - om sådan medverkan inte är möjlig att snabbt erhålla - i stället äga rum med företrädare för personalen som de anställda då utser.

Skyldighet att låta med beslut anstå i avvaktan på central förhandling ska inte föreligga om hinder möter på grund av beredskapsförhållandena, till följd varav sådan förhandling inte kan genomföras med erforderlig snabbhet.

- b) Vid rättstvist om lön eller annan ersättning, om arbetskyldighet eller om skadestånd eller vid annan rättstvist ska, om tvisten inte kan lösas vid lokal förhandling, medverkan till tvistens lösning påkallas hos de lokala, regionala eller centrala företrädare för parts förbund eller huvudorganisation, som är närmast tillgängliga. Skulle tvisten inte kunna lösas genom sådan medverkan kan tvisten hänskjutas till Arbetsdomstolen. Då detta inte är möjligt eller om parterna eljest enas därom, vilket även lokala parter kan komma överens om, ska tvisten avgöras av skiljenämnd. Parterna utser därvid var sin skiljeman och dessa båda gemensamt en tredje som ska vara ordförande. Kan enighet inte uppnås i val av ordförande, ska de lokala parterna hos vederbörande länsstyrelse hemställa att länsstyrelsen utser sådan. För skiljemannaförfarandet gäller i övrigt lagen om skiljemän.

Beslut av skiljenämnd efter hänvändelse från lokala parter får inte åberopas av central part till stöd för en allmän tolkning av den omtvistade bestämmelsen.

5 Arbetsskyldighet

5.1 Inom företaget

Arbetsgivaren äger under hänsynstagande till den anställdes förmåga och övriga förhållanden påkalla att den anställde utför de arbetsuppgifter inom företaget, som det till följd av beredskapssituationen uppkommit behov av att få utförda. Vad nu sagts gäller även i sådana fall då de arbetsuppgifter, för vilka någon anställts, för längre eller kortare tid bortfaller.

Det ska då ankomma på den anställde att utan de begränsningar som normalt kan gälla fullgöra även sådant för honom ovanligt arbete, om det inte innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

5.2 I annat företag

Om arbetsgivaren till följd av den rådande situationen inte kan bereda anställd arbete bör arbetsgivaren och den anställde söka överenskomma att den anställde under viss period, t ex uppsägningstid, eller tills vidare i stället utför arbete hos annat företag utan att därmed det ursprungliga anställningsförhållandet bryts.

När arbetstagaren utför arbete hos annat företag enligt första stycket ska det i kollektivavtalsförsäkringshänseende räknas som om det utförts hos den ursprungliga arbetsgivaren.

6 Arbetstidsfrågor

6.1 Utökad ordinarie arbetstid

Enligt särskild ändring i arbetstidsförordningen må den ordinarie arbetstiden utökas till högst 60 timmar per vecka.

Parterna är ense därom att utökad ordinarie arbetstid ska tillgripas då så är erforderligt för att tillgodose totalförsvarets eller folkförsörjningens behov. De lokala parterna ska eftersträva att i sådana fall överenskomma om arbetstidens längd och förläggning.

Om enighet inte kan uppnås äger arbetsgivaren fatta beslut, varvid han även äger påkalla utförande av skift-, kvälls- eller helgarbete utan hinder av de begränsningar i denna rätt, som må vara föreskrivna i normalt gällande avtal och fastställa den närmare utformningen av ett nytt arbetstidsschema.

Beslutet gäller intill dess annorlunda kan komma att bestämmas vid central förhandling, där sådan är möjlig att genomföra.

6.2 Veckovila m m

Parterna noterar att det aviserats att föreskriften i arbetstidslagen om 36 timmars veckovila ska ersättas med en föreskrift att en veckovila om 24 timmar ska iakttas samt att bestämmelserna om mertid i 10 § arbetstidslagen inte ska tillämpas. Förändringar i arbetstidslagstiftningen ska gälla även i fall då kollektivavtal träffats rörande arbetstid.

7 Semester och annan ledighet

7.1 Semester

Enligt § 4 semesterlagen i dess för beredskapsläge avsedda lydelse får arbetsgivare, om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft, besluta att arbetstagarerna ska få ut semesterledighet till ett mindre antal dagar, lägst tio.

Om uttagande av till följd av nämnda bestämmelse sparad semester enligt de lokala parternas gemensamma bedömning skulle vålla betydande produktionssvårigheter för företaget bör kompensation i stället utgå i form av semesterersättning efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde.

7.2 Permission och tjänstledighet

Parterna är ense om att en normal tillämpning av i avtal eller genom praxis tillkomna regler om permission och tjänstledighet i många fall inte kan äga rum i beredskapslägen, varför en mera restriktiv tillämpning av dessa regler måste godtas, då så motiveras av förhållanden som förorsakas av beredskapsläget.

8 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Vid fastställande av turordning i samband med uppsägning ska parterna särskilt beakta behovet och vikten av att i föreliggande situation bevara erforderligt yrkeskunnande i företaget för att inte äventyra dettas fortbestånd.

9 Arbetsmiljöfrågor

Parterna är ense om vikten av att även i beredskapslägen så långt detta är möjligt upprätthålla normalt förekommande lokal samverkan i arbetsmiljöfrågor.

Då av beredskapsläget föranledda omständigheter inte gör det möjligt att iaktta normalt gällande föreskrifter på arbetsmiljöområdet och avsteg därifrån därför blir ofrånkomliga uppmanas de lokala parterna att sinsemellan samråda om de åtgärder, som kan vidtas i syfte att även under dessa förhållanden trygga en så god arbetsmiljö som omständigheterna medger.

10 Lön och andra ersättningar

10.1 Vid normalt tillämpad ordinarie arbetstid

Om inte annat avtalas ska de villkor rörande lön och andra ersättningar, som intagits i de kollektivavtal, som gäller vid beredskapsavtalets ikraftträdande, fortsätta att gälla för det fall normalt gällande regler om arbetstidens längd alltjämt tillämpas.

10.2 Vid utökad ordinarie arbetstid

För det fall utökad ordinarie arbetstid enligt punkt 6.1 ovan skulle tillämpas ska följande gälla.

Tillkommande ordinarie arbetstid utöver den normalt gällande ska ersättas med "ordinarie lön" och andra kollektivavtalsenliga ersättningar.

Övertidsersättning enligt vederbörande kollektivavtals regler ska dock utgå först efter det att den arbetstid fullgjorts som inkluderar den utökade ordinarie arbetstid, som fastställts per dag eller vecka enligt fastställt nytt arbetstidsschema.

11 Löneutbetalningsregler m m

11.1 Utbetalning av lön

Om företag till följd av rådande yttre omständigheter (t ex bortfall av möjlighet att tillämpa datalönesystem inom företaget, hos bank, post eller annan betalningsförmedlare) inte kan fullgöra löneutbetalning i enlighet med de betalningsrutiner, som är lokalt överenskomna, föreskrivna i gällande kollektivavtal eller eljest tillämpas i praxis, äger företaget fullgöra sin betalningsskyldighet på annat sätt och/eller betalning à conto intill dess hindret för normal betalningsordning undanröjts eller intill dess annan tillfällig betalningsordning lokalt eller branschkommitté-/förbundsvis överenskommit. Ordinarie utbetalningsperioder ska i största möjliga utsträckning bibehållas.

För ovan avsedd situation äger arbetsgivare utan hinder av reglerna i lagen om arbetsgivares kvittningsrätt vid senare löneutbetalning göra avdrag med vid tidigare löneutbetalning för mycket utgiven lön eller annan ersättning dock med iakttagande av reglerna i 4 § och 6 § lagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

11.2 Överenskomna betalningsuppdrag från arbetsgivare till tredje man

Av samma skäl som angivits i föregående punkt kan faktisk omöjlighet uppkomma för företag att i samband med löneutbetalning fullgöra åtaganden att förmedla betalningsuppdrag till tredje man, såsom t ex att leverera avdragna lönebelopp till visst bankkonto, intressekonto eller liknande samt till vederbörandes fackliga organisation.

Intill dess hindret undanröjts eller annan överenskommelse träffats bör företaget - efter att ha informerat de anställda om de uppkomna svårigheterna och efter samråd med den lokala fackliga organisationen eller - om så är möjligt - vederbörande fackförbund söka nå den praktiskt möjliga lösning, som på bästa sätt kan tillgodose de anställdas intressen.

12 Ändrade förutsättningar, giltighetstid m m

Vad ovan avtalats utgör en reglering av de frågor som parterna funnit anledning att behandla i tillägg till den arbetsrättsliga beredskapslagstiftning som nu är känd för parterna.

Om förutsättningarna för detta avtal till följd av ny lagstiftning skulle komma att förändras eller om eljest behov skulle uppkomma att reglera ovan inte behandlade frågor eller att förändra den reglering som skett i och med detta avtal ska på endera partens begäran förhandlingar därom upptas.

Detta avtal gäller tills vidare med tolv månaders uppsägningstid.

Stockholm den 1 juli 1993

ARBETSGIVARALLIANSEN


Arne Ahlström

PRIVATTJÄNSTEMANNAKARTELLEN

Bo Ragnar


LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE


Göran Karlsson